

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/360160180>

Суть антикорупційного кадрового менеджменту компанії

Conference Paper · April 2022

DOI: 10.5281/zenodo.6478550

CITATIONS

0

1 author:



Viacheslav Hladky

Volodymyr the Great Educational and Scientific Institute of Law

69 PUBLICATIONS 39 CITATIONS

SEE PROFILE

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Corruption View project



Анотація: У науковій розвідці антикорупційний кадровий менеджмент розкривається в якості комплексної управлінської діяльності, спрямованої на створення та використання взаємоузгодженого набору заходів, що забезпечують організацію (створення та підтримання сприятливих умов існування антикорупційної екосистеми компанії): кадрових процедур позитивної антикорупційної спрямованості (зокрема, процедури щодо залучення та утримання добросовісних професійних кадрів; процедури мотивування до сумлінної праці та ін.); кадрових процедур негативної антикорупційної спрямованості (головним чином, процедури виявлення в структурі кадрів компанії працівників, залучених в корупційну діяльність або ж таких, що можуть долучитись до корупційних процесів; процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності за корупційні діяння та ін.). Особлива увага приділяється встановленню основних особливих рис антикорупційного кадрового менеджменту, на основі яких конкретизується сутнісна характеристика відповідної управлінської діяльності антикорупційного характеру.

Ключові слова: антикорупційна безпека, антикорупційний менеджмент, корупція, обов'язки менеджера, організаційний менеджмент, права працівників.

Цитувати роботу:

Гладкий В. В. Суть антикорупційного кадрового менеджменту компанії. *Сучасний менеджмент організації: витоки, реалії та перспективи розвитку* : матеріали наук. конф. (Київ, 26 квітня 2022 р.). Київ : КРОК, 2022. С. 1–3. doi:10.5281/zenodo.6478550.

Університет економіки та права «КРОК»

Наукова конференція

**Сучасний менеджмент організації:
витоки, реалії та перспективи розвитку 2022**

Обговорення актуальних питань розвитку сучасного менеджменту організації



Суть антикорупційного кадрового менеджменту компанії

В'ячеслав В'ячеславович ГЛАДКИЙ

ORCID: 0000-0003-2499-0937

doi:10.5281/zenodo.6478550

Тези

Ключові слова: антикорупційна безпека, антикорупційна діяльність, кадрова політика, корупція, організаційний правопорядок.

Під антикорупційним кадровим менеджментом (далі – АККМ) у загальному сенсі можна розуміти комплексну управлінську діяльність, спрямовану на створення та використання взаємоузгодженого набору заходів, що забезпечують організацію (створення та підтримання сприятливих умов існування антикорупційної екосистеми компанії):

(1) *кадрових процедур позитивної антикорупційної спрямованості* (зокрема, процедури щодо залучення та утримання добросовісних професійних кадрів; процедури мотивування до сумлінної праці та ін.);

(2) *кадрових процедур негативної антикорупційної спрямованості* (головним чином, процедури виявлення в структурі кадрів компанії працівників, залучених в корупційну діяльність або ж таких, що можуть долучитись до корупційних процесів; процедури притягнення працівників до юридичної відповідальності за корупційні діяння та ін.).

Отже, можемо дійти висновку, що для АККМ характерними є такі *атрибутивні риси*:

1. АККМ в компанії є особливим напрямом кадрової політики, що одночасно охоплюється сферою управління людськими ресурсами, а також сферою запобігання корупції на рівні компанії (та в межах взаємодії компанії із її контрагентами).

2. АККМ в компанії є діяльністю, цілісно спрямованою на досягнення конкретної мети. У загальному сенсі відповідну мету можна звести до забезпечення антикорупційної безпеки компанії. В конкретизованому вигляді метою АККМ доцільно розуміти створення умов, за яких, з одного боку, в компанії забезпечується задоволення реалізації права на працю найбільш конкурентних кадрів, що не знижують належний рівень антикорупційної безпеки організації, а з іншого боку, – не допускається подальший перебіг трудових правовідносин компанії з співробітниками, котрі знижують рівень антикорупційної безпеки організації, коли крім звільнення працівника означений рівень безпеки не може бути відновлений здійсненням інших кадрових процедур.

3. АККМ в компанії, будучи спрямованим на досягнення певної мети, виконує комплекс завдань, зокрема:

(1) розробка стратегії та політики управління кадрами з урахуванням реальних та потенційних корупційних ризиків у трудовій діяльності працівників;

(2) довгострокове прогнозування та перспективне планування кадрів, а також еволюції їх кадрового потенціалу;

(3) побудова мотиваційного механізму кадрового менеджменту (зокрема, сполученого із системою соціального забезпечення працівників);

(4) забезпечення компанії конкурентними та нетерпимими до корупції кадрами, що знаходяться з нею у стабільних трудових відносинах;

(5) формування та підтримка організаційного правопорядку, а також здорового психологічного клімату в компанії;

(6) контролювання організаційної та позаорганізаційної поведінки кадрів у робочий час, їх трудового потенціалу, психофізіологічного здоров'я (без порушення особистісної автономії працівника, обумовленої наявними у нього правами та свободами);

(7) нормування прав, обов'язків і справедливих гарантій гідної праці працівників, що мінімізують потенціал підвищення у них рівня терпимості до корупції;

(8) виключення зі штату компанії девіантних працівників.

4. АККМ в компанії виконує комплекс функцій, основними з яких є:

(1) організаційна;

(2) правозастосовна;

(3) контрольна-наглядова;

(4) захисна (полягає передусім у захисті організаційного правопорядку в компанії, а відтак – у захисті публічного інтересу штату працівників, клієнтів і контрагентів компанії, власників компанії, а в окремих випадках (зокрема, компанії критичної інфраструктури, транснаціональні компанії) – також суспільства, держави чи навіть людської спільноти; захист викривачів корупції);

(5) комунікативна;

(6) інтегративна (сприяння підвищенню рівня соціальної (організаційної) адаптивності працівника; антикорупційна корекція працівника);

(7) футуристична (за рахунок АККМ формуються добросовісні та доброчесні кадри – вагомий соціальний капітал, що є основою для сталого розвитку суспільства, розвитку країни в якості правової, соціальної та демократичної держави та ін.);

(8) інформаційно-просвітницька;

(9) виховна (корекційна);

(10) економічна.

5. АККМ в компанії є підзаконною, професійною, управлінською діяльністю, яку здійснюють уповноважені на це посадові особи компанії, котрі володіють для цього спеціальними знаннями (у сфері економіки праці, права, HR-менеджменту, психології), інтелектуально-вольовими та іншими професійними якостями.

6. АККМ в компанії поширює свою дію на всі процеси і відносини, що стосуються питань реалізації кадрової політики компанії, а відтак поширюється на працездатних осіб, які бажають реалізувати право на працю шляхом працевлаштування в компанію, й на постійних, тимчасових, залучених (у межах аутстафінгу, аутсорсингу) працівників (службовців) компанії.

7. АККМ в компанії має очевидне соціально-економічне, правове та культурне значення. Зокрема, вказане впливає як із самої сутності корупції і окремих її форм вияву [див., напр.: 1–3], важливості запобігання корупції, так і з того, що працівники компанії є її «найбільш цінним активом» [4, с. 27], адже саме працівники, як в індивідуальному, так і в колективному вимірі вносять свій внесок у досягнення цілей компанії. Отже, АККМ уможливорює забезпечення якості такого цінного активу компанії. В цьому сенсі примітним є те, що саме етимологічне тло корупції дозволяє тлумачити цей феномен в якості певного типу руйнації, фальсифікації, спокуси чи ганьби [5, с. 127; 6, с. 159]. Таким чином, корупція в компанії свідчить про псування якості її «найбільш цінного активу», а також про руйнацію самої компанії.

8. АККМ в компанії об'єктивується в рамках суспільних відносин процедурного характеру, будучи взаємоузгодженим із стратегією розвитку компанії, стратегією кадрової політики компанії та антикорупційною стратегією компанії.

Враховуючи викладене зазначимо, що практична потреба забезпечення антикорупційної безпеки у компаніях демонструє необхідність розширення концепції *good company management* в частині усвідомлення наступного: *процес належного управління підприємством (установою, організацією) не може бути економічно та соціально безпечним у разі, коли в цьому процесі не буде системно застосовуватись АККМ*. При цьому, властивості такого менеджменту вказують на те, що застосування цієї управлінської діяльності безпосереднім чином пов'язується із:

- (1) основами трудового права та права зайнятості;
- (2) засадами економіки праці, організаційної психології та соціології праці;
- (3) основами коруптології (враховуючи також концептуальні ідеї запобігання корупції).

Список використаних джерел:

1. Гладкий В. В. Концептуалізація попередження та протидії непотифічній практиці в Україні. *Юридична Україна*. 2019. № 1–2(193–194). С. 72–75. doi:10.5281/zenodo.3534936
2. Заросило В. О., Гладкий В. В. Хабарництво як базисна форма прояву корупції. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2018. № 16. С. 123–139.
3. Walczak W. *Ekonomiczne i społeczne aspekty korupcji. Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym*. 2019. № 1(22). S. 31–51. doi:10.18778/1899-2226.22.1.02.
4. Armstrong M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha : Grada Publishing a.s., 2007, 789 s.
5. Гладкий В. В. Сутність та значення феномену корупції. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2019. № 18. С. 124–132.
6. Filek J. *Polski trójkąt korupcyjny. Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym*. 2006. № 1(9). S. 157–171.